



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Zusammenfassung der Studie

**Einfacharbeit in Brandenburg:
Beschäftigungspotenziale zur
Integration von Langzeitarbeitslosen?**



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Zusammenfassung der Studie

„Einfacharbeit in Brandenburg: Beschäftigungspotenziale zur Integration von Langzeitarbeitslosen?“ (isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH Halle)

Die vom MASGF in Auftrag gegebene Studie hatte den Auftrag, das Arbeitsmarktsegment „Einfacharbeit“ in Brandenburg in seiner gesamten Breite zu betrachten und Beschäftigungspotenziale für Langzeitarbeitslose auf Einfacharbeitsplätzen aufzuzeigen. Die Studie analysiert dementsprechend empirisch den Status Quo und die Entwicklung dieses Segments anhand statistischer Daten (Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit) im Zeitraum zwischen den Jahren 2012 und 2016. Darauf aufbauend werden vertiefende Analysen auf der Ebene von Branchen und Berufsgruppen vorgenommen, um Beschäftigungs- und Entwicklungschancen von Geringqualifizierten im Segment der Einfacharbeit sowie betriebliche Anforderungen auszuloten.

Des Weiteren untersucht die Studie ausgewählte Angebote der beruflichen Bildung hinsichtlich der Förderung Geringqualifizierter. Schließlich werden anhand von Interviews aktuelle Besetzungsprozesse und innerbetriebliche Mobilitätsprozesse im Bereich der Einfacharbeit untersucht und ein Ausblick auf die zukünftige Entwicklung von Einfacharbeit gegeben.

Folgende wesentliche Ergebnisse konnten gewonnen werden:

1.) Überblicksanalyse zum Stand und zur Entwicklung von Einfacharbeit in Brandenburg

In Brandenburg gab es zum Jahresende 2016 insgesamt rund 168.000 Beschäftigte (18,4 Prozent aller Beschäftigten), die in Einfacharbeit tätig waren. Das liegt knapp unter dem Bundesdurchschnitt (18,9 Prozent) aber deutlich über dem Mittelwert Ostdeutschlands (16,6 Prozent). Innerhalb der Landkreise und kreisfreien Städte streut der Anteil der Helfertätigkeiten dabei beachtlich: zwischen rund 15 Prozent (Landeshauptstadt Potsdam) und rund 23 Prozent (Landkreis Havelland). Bemerkenswert ist, dass rund 80 Prozent der Beschäftigten im Segment der Helfer/innen über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen. Rund 3 Prozent dieser Beschäftigten haben sogar einen akademischen Abschluss. Beschäftigte im Helfersegment sind damit nicht per se als Geringqualifizierte anzusehen. Helfertätigkeiten werden von Männern und Frauen fast zu gleichen Anteilen ausgeübt (Frauenanteil: 51,6 Prozent).

Der höchste Anteil von Helferstellen ist im Bereich der „Leiharbeit“ (58,2 Prozent mit rund 12.000 Beschäftigten) zu finden. Dennoch ist die Mehrzahl an Helferstellen mit rund 114.000 Beschäftigungsverhältnissen in der „sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ohne Leiharbeit“ angesiedelt, auch wenn hier der Helferanteil lediglich bei 14,1 Prozent liegt. Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt der Helferanteil bei 47,2 Prozent (rund 42.000 Beschäftigte).

Umfang und Anteil der Beschäftigten im Helfersegment fallen in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich aus.

Die Wirtschaftszweige mit den höchsten Beschäftigtenzahlen (Beschäftigtenanteilen) im Helfersegment sind:

- Sozialwesen ohne Heime: rund 17.000 Beschäftigte (Anteil: 33,4 Prozent)
- Gebäudebetreuung/
Garten- u. Landschaftsbau: rund 14.000 Beschäftigte (Anteil: 46,1 Prozent)
- Vermittlung und Überlassung

- | | |
|---|---|
| von Arbeitskräften: | rund 12.000 Beschäftigte (Anteil: 62,1 Prozent) |
| - Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz): | rund 11.000 Beschäftigte (Anteil: < 28,2 Prozent) |
| - Gastronomie: | rund 10.000 Beschäftigte (Anteil: 37,8 Prozent) |
| - Heime (ohne Erholungs-/ Ferienheime): | rund 10.000 Beschäftigte (Anteil: 34,7 Prozent) |

In einigen Wirtschaftszweigen sind hauptsächlich Frauen im Helferbereich tätig. Der höchste Anteil ist im „Veterinärwesen“ (86,9 Prozent), gefolgt von „private Haushalte mit Hauspersonal“ (84,3 Prozent), „Heime ohne Erholungs-/ Ferienheime“ (82,9 Prozent), „Beherbergung“ (81,3 Prozent) und „Gesundheitswesen (80,6 Prozent), zu finden.

Stärker als aus der Perspektive der Wirtschaftszweige konzentrieren sich Helferstellen auf eine Reihe von Berufen. Rund 80 Prozent der als Helfer Beschäftigten entfallen auf 13 Berufsgruppen.

Die Berufsgruppen mit den höchsten Beschäftigtenzahlen (Beschäftigtenanteilen) im Helfersegment sind:

- | | |
|---|--|
| - Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag: | rund 42.000 Beschäftigte (Anteil: 71 Prozent) |
| - Reinigung: | rund 22.000 Beschäftigte (Anteil: 70 Prozent) |
| - Altenpflege: | rund 11.000 Beschäftigte (Anteil: 58,1 Prozent) |
| - Speisenzubereitung: | rund 8.000 Beschäftigte (Anteil: 47,1 Prozent) |
| - Büro und Sekretariat: | rund 8.000 Beschäftigte (Anteil: < 42,6 Prozent) |
| - Verkauf ohne Produktspezialisierung: | rund 7.000 Beschäftigte (Anteil < 42,6 Prozent) |

Wie in den Wirtschaftszweigen sind auch in einigen Berufsgruppen hauptsächlich Frauen im Helferbereich beschäftigt. Der höchste Anteil ist bei der Berufsgruppe „Körperpflege“ (90,7 Prozent), gefolgt von der „Altenpflege“ (88,3 Prozent), „Hotellerie“ (86,7 Prozent), „Hauswirtschaft und Verbraucherberatung“ (82,4 Prozent), zu finden.

Die Bedeutung von Einfacharbeit für den Brandenburger Arbeitsmarkt hat im Zeitraum von 2012 bis 2016 mit einer Steigerung um 12 Prozent deutlich zugenommen. Das entspricht einer Zunahme um rund 18.000 Stellen. Im Vergleich dazu ist die Zahl der Beschäftigten in Segmenten mit höherem Anforderungsniveau um rund 15.000 bzw. 2 Prozent gewachsen. In den Jahren 2013 und 2014 ging der Beschäftigungszuwachs in Brandenburg praktisch allein auf das Konto des Segments „Helfer“. Während der beiden letzten Jahre (2015 und 2016) verstärkte sich das Beschäftigungswachstum insgesamt und verschob sich gleichzeitig stärker hin zu Stellen mit höherem Anforderungsniveau.

Der Zuwachs bei den Beschäftigten in Helfertätigkeit fiel in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten deutlich unterschiedlich aus. Im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Leiharbeit) war ein Zuwachs an Helferstellen um rund 5 Prozent zu beobachten. Im Bereich der Leiharbeit lag der Zuwachs an Helferstellen bei 29 Prozent. Im Segment der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ging die Zahl der Helfer/innen dagegen um rund 10 Prozent zurück. In allen drei betrachteten Segmenten hat sich diese Entwicklung stetig vollzogen. Bemerkenswert ist, dass im Rahmen der Gesamtentwicklung nur der Anteil im Bereich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Leiharbeit) um rund 2 Prozentpunkte zugenommen hat (von rund 12,0 Prozent auf 14 Prozent). Hingegen hat sich der Anteil im Bereich der Leiharbeit kaum verändert (rund 58 Prozent). Im Segment der ausschließlich geringfügig Beschäftigten hat der Anteil sogar um rund 2 Prozentpunkte abgenommen (von rund 49 Prozent auf 47 Prozent).

2.) Detaillierte Strukturanalyse zur Einfacharbeit: Arbeitsplätze und Beschäftigte

Des Weiteren betrachtet die Studie die Beschäftigungssituation und -entwicklung in ausgewählten „helferaffinen“ Arbeitsmarktsegmenten näher. Anhand von 11 Berufsgruppen wurden jeweils ausgewählte Schwerpunktbereiche mit hoher Beschäftigtenzahl im Helferbereich vertiefend analysiert.

Die Vertiefung der Analyse wurde in Bezug auf folgende Merkmale vorgenommen:

- Bestand an Beschäftigten
- Beschäftigungsform (sozialversicherungspflichtig, geringfügig)
- Geschlecht
- Altersgruppen
- Qualifikationsniveau (beruflicher Abschluss)
- Dynamik des Arbeitsmarktsegments (begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse).

Für jedes Segment wurden Aussagen zu Einstiegs- und Aufstiegschancen für Geringqualifizierte getroffen.

Bei den **Berufsgruppen Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag** bieten sich vergleichsweise günstige Einstiegschancen für Helfer/innen in die Branche Lagerei/ Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr. Dafür sprechen insbesondere die Größe des Arbeitsmarktsegments und der vergleichsweise hohe Anteil sozialversicherungspflichtiger Helferstellen. Andere Wirtschaftszweige bieten teilweise ebenfalls gute Einstiegschancen, lassen jedoch kaum Aufstiegschancen für Geringqualifizierte erwarten (Arbeitnehmerüberlassung, Einzelhandel).

Bei der **Berufsgruppe Reinigung** bestehen grundsätzlich gute Einstiegschancen für Geringqualifizierte in die „Kernbranche“ Gebäudebetreuung. Auch hier sind die Aufstiegschancen für Helfer/innen jedoch als sehr begrenzt einzuschätzen. Bei den Branchen Gesundheitswesen und Gastronomie sind die Einstiegschancen für Geringqualifizierte deutlich geringer einzuschätzen.

Bei der **Berufsgruppe Altenpflege** signalisieren die Struktur- und Trenddaten grundsätzlich gute Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte, sofern sie über ein bestimmtes Maß an Sozialkompetenzen und an fachlichen Grundkompetenzen für entsprechende Tätigkeiten verfügen.

Helferstellen für Verkäufer/innen im Einzelhandel bieten zwar gute Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte, werden jedoch häufig nur als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angeboten und ermöglichen daher kaum Einkommen über dem Niveau der Grundsicherung für Arbeitslose.

Für die **Berufsgruppen Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege** signalisieren die Daten ebenfalls gute Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Begrenzt werden diese durch das vergleichsweise kleine Arbeitsmarktsegment (Sozialwesen ohne Heime) bzw. spezifische Anforderungen an Sozialkompetenzen und fachliche Grundkompetenzen (Heime).

Für die **Berufsgruppen Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienste, Geburtshelfer** ist die Situation ähnlich einzuschätzen. Auch hier signalisieren die Daten grundsätzlich gute Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte, sofern sie über ein bestimmtes Maß an Sozialkompetenzen und fachlichen Grundkompetenzen für entsprechende Tätigkeiten verfügen.

Gute Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte bietet auch die **Berufsgruppe Hochbau** – insbesondere für Männer, die motiviert und fähig zu körperlich anspruchsvoller Arbeit sind.

In der **Gastronomie** bestehen ebenfalls Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Helferstellen werden jedoch häufig nur als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angeboten und ermöglichen daher kaum Einkommen über dem Niveau der Grundsicherung für Arbeitslose.

Innerhalb der **Berufsgruppe Landwirtschaft** sind Helferstellen durch einen hohen Anteil saisonaler Beschäftigung geprägt. Für die nachhaltige Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter erscheint dies eher hinderlich.

Für die **Berufsgruppe Gartenbau** bieten Betriebe des Wirtschaftszweigs Gebäudebetreuung, Garten-/Landschaftsbau grundsätzlich Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Allerdings handelt es sich hier um ein vergleichsweise kleines Arbeitsmarktsegment. Ergänzende Informationen weisen darauf hin, dass in dieser Branche ein Mangel an Fachkräften, die zur Anleitung benötigt werden, die Einstellungsmöglichkeiten von Helfer/innen begrenzt.

3.) Förderangebote zur Weiterbildung Geringqualifizierter

Die Studie hat die Beteiligung von Geringqualifizierten bzw. von Personen auf Einfacharbeitsplätzen an bestehenden Förderprogrammen zur Weiterbildung des Bundes und des Landes untersucht und dabei festgestellt, dass diese Programme nur eine geringe Reichweite für die betreffende Zielgruppe aufweisen. Am Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit nahmen im Zeitraum zwischen 2012 und 2016 jährlich etwa nur rund 200 geringqualifizierte Beschäftigte in Brandenburg teil. In Relation zum Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Segment „Helfer“ sind das nur 0,1 bis 0,2 Prozent des möglichen Adressatenkreises. Auch die Weiterbildungsrichtlinie des Landes erreicht lediglich 0,1 bis 0,2 Prozent der Zielgruppe. Damit vergleichbar erreicht auch die „Bildungsprämie“ des Bundes die Zielgruppe kaum. Dagegen ist die Reichweite des Förderprogramms „Zukunftsstarter“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit mit 3 bis 4 Prozent („Helfer“ in der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre) deutlich höher.

4.) Besetzungsprozesse und innerbetriebliche Mobilität im Bereich Einfacharbeit

Im Rahmen der Studie wurden aktuelle Besetzungsprozesse und innerbetriebliche Mobilitätsprozesse im Bereich der Einfacharbeit untersucht. Dazu wurden 23 Interviews mit Personalverantwortlichen in ausgewählten Branchen (Pflege, Gebäudebetreuung/ Garten- u. Landschaftsbau/ Reinigung, Einzelhandel, Logistik) geführt. Als allgemeines Fazit aus den Interviews ist abzuleiten, dass der Übergang von Helfer/innen auf Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau verbunden mit beruflicher Weiterbildung nur in wenigen Einzelfällen stattfindet. Die Ausnahme bildet hierbei jedoch die Pflegewirtschaft, die gezielt auch „Helfer/innen“ in die Personalentwicklung mit einbezieht. Fördermittel werden hierzu kaum genutzt. Bei den anderen Branchen wird die geringe Aufstiegsmobilität mit der schwachen Aufstiegs- und Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten begründet, da sie mit dem Status Quo zufrieden seien. Unabhängig davon sind Helferstellen bzw. ist Einfacharbeit eine sehr wichtige Eintrittspforte für die Rückkehr von Langzeitarbeitslosen bzw. für die Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt.

Grundsätzlich haben die Interviews auch eine kritische Sicht der Mehrzahl der Arbeitgeber/innen in Bezug auf die Einstellung von Langzeitarbeitslosen gezeigt. Von mehreren Interviewpartnern wurde

zudem angeregt, positive Anreize (Belohnungssystem) für Langzeitarbeitslose zur nachhaltigen Arbeitsaufnahme zu schaffen.

5.) Perspektiven der Einfacharbeit und Potenziale zur Integration von Langzeitarbeitslosen

Die Studie gibt einen Überblick über die relevante Literatur und Forschungsprojekte bezüglich der zukünftigen Entwicklung von Einfacharbeit. Alles in allem kann aus den unterschiedlichen Prognosen geschlossen werden, dass die bereits seit längerer Zeit erkennbare Tendenz zur Höherqualifizierung sich fortsetzen und mit einer weiteren Abnahme des Bedarfs an geringqualifizierten Arbeitskräften einhergehen wird. Allerdings handelt es sich dabei um langfristige Entwicklungsprozesse. Gravierende Brüche werden nicht prognostiziert. Einfacharbeit wird in den kommenden Jahren ein wichtiges Arbeitsmarktsegment bleiben. Dabei werden sich die Anforderungen an Einfacharbeit weiter verändern. Es erweitern sich auch dort die Qualitäts- und Kompetenzanforderungen, da Arbeitsabläufe zunehmend mehr Flexibilität erfordern und im Zuge dessen, eine ganzheitliche Betrachtungsweise der Arbeitsprozesse immer wichtiger wird. Eine aktuelle Analyse von Stellenangeboten im Helfersegment zeigt zudem, dass Arbeitgeber/innen verstärkt auf gute Deutschkenntnisse und klassische Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit, Flexibilität, Sorgfalt, Genauigkeit und Teamfähigkeit achten. In diesem Zusammenhang kommt der Vermittlung von Grundkompetenzen an geringqualifizierte Langzeitarbeitslose bzw. für ihre Arbeitsmarktintegration eine entscheidende Rolle zu.

6.) Fazit

- Geringqualifizierte werden voraussichtlich auch in Zukunft ein zwar abnehmender, aber nicht zu vernachlässigender Teil des Erwerbspersonenpotenzials sein.
- Auch längerfristig wird es – trotz der Effekte des technologischen Wandels und der Digitalisierung – in beträchtlichem Umfang Arbeitsstellen mit geringen Qualifikationsanforderungen geben.
- Geringqualifizierte tragen auch in Zukunft ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, da das Arbeitsangebot in diesem Segment über dem Niveau der Arbeitsnachfrage liegt.
- Sowohl zur Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen und der sozialen Situation von Geringqualifizierten als auch mit Blick auf wachsende Fachkräftedefizite ist die Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Zielgruppe von großer Bedeutung. Hier gilt es, möglichst frühzeitig mit erfolgreicher Schul- und Berufsausbildung anzusetzen. Für gering qualifizierte Arbeitslose bzw. Beschäftigte ist die Vermittlung von Grundqualifikationen entsprechend den individuellen Bedarfen grundlegende Voraussetzung für nachhaltige Beschäftigung und beruflichen Aufstieg.
- Hinzu kommen ein Mindestmaß an Grundbildung (insbesondere Deutschkenntnisse, Lesevermögen) und „klassische Arbeitstugenden“ wie Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Genauigkeit und Einsatzbereitschaft.
- Darüber hinaus weisen die Analysen darauf hin, dass weitere Sozialkompetenzen – auch für Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen – in der heutigen Arbeitswelt einen deutlich höheren Stellenwert haben, als dies früher der Fall war. Das Spektrum umfasst hier – mit unterschiedlicher Ausprägung für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche – vor allem Flexibilität, Belastbarkeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit. Schließlich haben auch grundlegende Kompetenzen im Umgang mit digitaler Technik an Bedeutung gewonnen. Dies wird künftig noch stärker der Fall sein.
- Helferstellen verlangen darüber hinaus – ebenfalls differenziert für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche – i.d.R. ein Mindestmaß an berufsfachlichen Qualifikationen, Fähigkeiten bzw. Erfahrungen.
- Die meisten Betriebe fördern den beruflichen Aufstieg der bei ihnen beschäftigten Helfer/innen nicht aktiv und systematisch.
- Prozesse und Instrumente der Personalentwicklung sind insbesondere bei der Vielzahl der kleineren Betriebe in Brandenburg noch wenig verbreitet und – sofern vorhanden – vor allem auf die Zielgruppe Fachkräfte gerichtet.

- In einzelnen Arbeitsmarktsegmenten bietet die Beschäftigtenstruktur grundsätzlich wenige Aufstiegsmöglichkeiten. Ursachen dafür sind u.a. sehr geringe Fachkräfteanteile, hohe Anteile geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse oder eine generell hohe Personalfluktuationsrate.
- Einschlägige Förderinstrumente zur Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten sind bei den potenziellen Adressaten wenig bekannt und werden praktisch wenig genutzt. Häufiger können noch jüngere Menschen für berufliche Teilqualifikationen oder gar das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen gewonnen werden. In den höheren Altersgruppen gelingt dies selten.
- Ein Schlüsselfaktor für Aufstiegsmobilität ist die individuelle Motivation der Beschäftigten. Nach Einschätzung aus den Unternehmensinterviews ist diese Voraussetzung praktisch nur selten gegeben.

7.) Handlungsoptionen

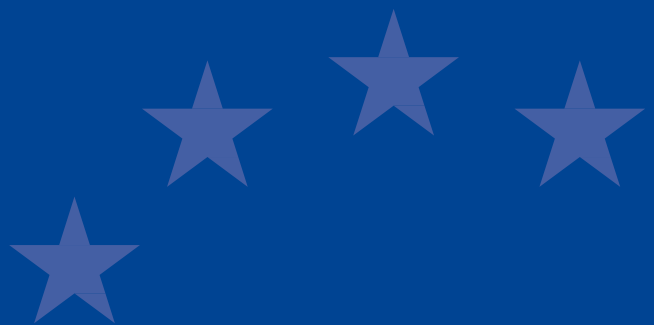
- Erster präventiver Handlungsansatz: Arbeitsmarkteintritte von jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung vermeiden.
- Individualisierte Förderansätze für Langzeitarbeitslose, die sowohl die Voraussetzungen und Defizite von Bewerber/innen als auch die unterschiedlichen Anforderungen für spezifische berufliche Tätigkeiten im Segment Einfacharbeit in ihren Unterstützungsangeboten berücksichtigen.
- Veröffentlichung von guten Beispielen, die eine erfolgreiche Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten mit einem erfolgreichen Umstieg auf Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau aufzeigen.
- Sensibilisierungsmaßnahmen bei Einfacharbeiter/innen und Arbeitgebern (insbesondere bei Kleinunternehmen sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)) für das Thema „Aufstiegsmobilität“ von auf Helferstellen Beschäftigten.
- Unterstützungsangebote für KMU zur Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernete Mitarbeiter/innen.
- Weitere Unterstützungsangebote der bedarfsorientierten und arbeitsplatzbezogenen Grundbildung (z.B. Anrechnung von Lern- und Kurszeiten auf die bezahlte Arbeitszeit).
- Förderung von modellhaften Lösungsansätzen zur Unterstützung der Aufstiegsmobilität von Helfer/innen in besonders geeigneten Arbeitsmarktsegmenten (etwa im Rahmen der Förderung von sozialen Innovationen).
- Vereinbarungen der Sozialpartner zur gezielten Einbeziehung von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen in betriebliche Qualifizierungsangebote und Personalentwicklungsstrategien forcieren (etwa über die Sozialpartnerrichtlinie).

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit
Henning-von-Tresckow-Straße 2 - 13
14467 Potsdam
www.masgf.brandenburg.de

www.esf.brandenburg.de

Oktober 2018



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und des Landes Brandenburg.